

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第279號

原告 徐錫昱

訴訟代理人 謝孟馨律師（法扶律師）

被告 悅楷股份有限公司

設臺北市○○區○○路0段00號、00
號0樓

法定代理人 吳熙琳

訴訟代理人 林俊宏律師

林雪濤律師

複代理人 周楷翔律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年3月12日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣參拾伍萬伍仟玖佰捌拾伍元，及自民
國一百一十三年三月二十二日起至清償日止，按週年利率百
分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣肆萬貳仟柒佰零捌元至原告於勞動部勞工
保險局設立之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔十分之三，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣參拾伍萬伍仟玖
佰捌拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣肆萬貳仟柒佰零
捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之
基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項者，不在此限，民
事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。查本件
原告起訴時訴之聲明第二項聲明原聲明：「被告應提繳新臺

01 幣（下同）65萬3,327元於勞工保險局設立之原告勞工退休
02 金個人專戶。」（本院卷第7頁）；嗣於民國113年12月30日
03 具狀變更該聲明為「被告應提繳4萬2,708元於勞工保險局設
04 立之原告勞工退休金個人專戶。」（本院卷第113頁），核
05 原告上開所為變更，係屬請求之基礎事實同一，且屬減縮應
06 受判決事項之聲明，自與前揭規定相符，應予准許。

07 貳、事實部分

08 一、原告主張：

09 (一)原告於94年3月1日起受雇於被告經營之「杭州小籠湯包」餐
10 廳工作，約定每月工資為4萬2,000元，工作時間為上午8時
11 至下午7時，休息時間為1至2小時。原告之每月工資分別於
12 95年1月調整為4萬4,000元、96年1月調整為4萬6,000元、
13 102年1月調整為4萬8,000元、109年1月調整為5萬2,000元、
14 113年1月調整為4萬8,000元，原告工資係以現金發放。被告
15 於原告任職時並未為原告投保勞工保險、全民健康保險（下
16 稱勞保、健保）及提繳勞工退休金（下稱勞退金），遲至
17 112年10月26日僅以2萬6,400元為原告投保勞、健保及提繳
18 勞退金，並未足額提繳；又原告任職期間，被告並未給予特
19 別休假，亦未給予應休未休特別休假之工資。嗣原告於113
20 年2月20日委託律師寄發存證信函，依據勞動基準法（下稱
21 勞基法）第14條第1項第5、6款之規定終止兩造間勞動契
22 約，被告已於113年2月21日收受上開存證信函，故兩造勞動
23 契約之終止日應為113年2月21日。

24 (二)兩造曾於111年10月30日簽立勞資爭議和解協議書（下稱系
25 爭協議書），結清原告過去任職被告期間之勞、健保費及提
26 繳勞退金，原告自得請求被告提繳111年11月1日至113年2月
27 21日之勞退金共計4萬2,708元，及資遣費31萬7,585元、特
28 休未休工資17萬6,000元。爰依兩造勞動契約、勞基法第第
29 16條、第17條、38條、第55條及勞工退休金條例第12條、第
30 31條等規定，提起本件訴訟，並聲明：1.被告應給付原告49
31 萬3,585元，及自113年3月22日起至清償日止，按週年利率

01 5%計算之利息。2.被告應提繳4萬2,708元至勞工保險局設立
02 之原告勞工退休金個人專戶。

03 二、被告則以：

04 (一)原告自94年3月1日起任職於被告，原告為避免其薪資因個人
05 之債務問題遭債務人強制執行，要求被告勿為其投保勞、健
06 保及提繳勞退金，嗣因原告債務問題已逐步解決，兩造於
07 111年10月30日簽署系爭協議書，被告同意給付原告86萬
08 5,980元，以補償原告任職期間未由被告所負擔之勞、健保
09 費以及未提繳之勞退金等費用，原告於111年9月30日收受50
10 萬元、111年10月30日收受36萬5,980元，並同意就本件勞資
11 爭議不得再對被告為任何之民事請求，包括但不限於勞保
12 費、健保費、未提繳之勞退金等。系爭協議書簽署後，被告
13 應原告之要求，於112年10月26日依其薪資投保勞健保並提
14 繳勞退金。被告係因受原告之請求而暫緩為其投保勞健保及
15 提繳勞退金，應無違反勞基法第14條第1項第5款、第6款規
16 定之情事，原告依上開規定於113年2月20日以存證信函向被
17 告主張終止勞動契約，並無效力，復依勞基法第17條第1項
18 之規定請求被告給付資遣費，顯無理由。原告自年假後開工
19 第一日即113年2月15日起至29日止連續曠工，且未告知被告
20 任何正當理由，是被告依勞基法第12條第1項第6款之事由，
21 與原告終止勞動契約，並於113年2月29日以俊顧字第
22 1130229001號律師函通知原告，故兩造間勞動契約應已於
23 113年3月5日收到律師函後終止。

24 (二)原告主張特休未休工資部分，依系爭協議書第3條之規定：

25 「乙方（即本件原告）及乙方之親屬應拋棄乙方過去任職期
26 間或本件勞資爭議對甲方（即本件被告）之任何民事請求
27 權，包括但不限於勞工保險費、全民健康保險費、未提繳之
28 勞工退休金等…」等語，此部分規定之方式為例示規定，將
29 勞保費、健保費、未提繳之勞退金等項目作為例示，但不以
30 此為限，故此部分第3條之規定亦應包含原告未投保勞工保
31 險期間，所有之應休未休之特別休假工資。原告既已簽署系

01 爭協議書，並收受被告支付之86萬5,980元，自不得於兩造
02 勞動契約終止後，再重複主張特休未休工資部分之金額。

03 (四)兩造簽署系爭協議書後，原告既收受被告支付之金額，依系
04 爭協議書第3條之規定，原告自應拋棄過去任職期間或本件
05 勞資爭議對被告之任何民事請求權，並不得再向被告為任何
06 之請求、主張或告訴。惟原告於113年2月20日以存證信函稱
07 被告有違反勞基法之情事，並據此主張終止勞動契約並請求
08 資遣費；更於113年5月13日對被告提起訴訟，請求內容包括
09 要求被告應給付前開資遣費及其過去未提繳之勞退金等相關
10 金額，顯已違反系爭協議書第3條之規定。原告已於113年2
11 月20日、113年5月13日違反系爭協議書第3條之規定，依系
12 爭協議書第5條之規定，原告自應賠償被告173萬1,960元之
13 懲罰性違約金，被告依民法第334條第1項之規定主張抵銷等
14 語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

15 三、兩造不爭執事項（本院卷第109頁，依判決格式修正文句）
16 :

17 (一)原告自94年3月1日起受僱於被告擔任廚師，約定每月工資4
18 萬2,000元，95年1月起調整為每月4萬4,000元，96年1月起
19 調整為每月4萬6,000元，102年1月起調整為每月4萬8,000
20 元，109年1月起調整為每月5萬2,000元，113年1月起調整為
21 每月4萬8,000元。

22 (二)兩造曾於111年10月30日簽立系爭協議書（本院卷第101
23 頁），原告已收訖系爭協議書所載金額86萬5,980元。

24 (三)被告於112年10月起為原告加保勞保及提繳勞退金（本院卷
25 第27至29頁）。

26 (四)原告委託律師於113年2月20日以台北長安郵局存證號碼
27 000198號存證信函，依勞基法第14條第1項第5、6款規定向
28 被告終止勞動契約，被告於113年2月21日收受上開存證信函
29 （本院卷第31至37頁）。

30 (五)被告於113年2月29日以原告自113年2月15日至113年2月29日
31 無正當理由曠工3日以上，依勞基法第12條第1項第6款終止

01 系爭勞動契約，原告於113年3月5日收到律師函（本院卷第
02 103至104、141頁）。

03 四、得心證之理由：

04 (一)原告主張依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間勞
05 動契約，有無理由？

06 1.按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有
07 明文。又有下列情事之一者，勞工得不經預告終止契約：…
08 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞
09 工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法
10 令，致有損害勞工權益之虞者。勞基法第14條第1項第5款、
11 第6款亦有明定。次按對話為意思表示者，其意思表示，以
12 相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思
13 表示，以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95
14 條分別定有明文。

15 2.復按勞基法第14條第2項固規定：「勞工依前項第1款、第6
16 款（即雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之
17 虞）規定終止勞動契約者，應自知悉其情形之日起，30日內
18 為之」，以維持民事法律關係之安定性。然此一終止契約之
19 形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言
20 之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情
21 形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若
22 雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之
23 虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反
24 勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形
25 成權（最高法院92年度台上字第1779號判決要旨參照）。

26 3.再按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
27 金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第
28 7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月
29 工資6%，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項各有明
30 文。經查，原告於94年3月1日任職時起，被告並未為原告投
31 保勞保、健保及提繳勞退金，嗣兩造於111年10月30日簽立

01 系爭協議書並達成和解，被告於112年10月26日始為原告投
02 保勞保及提繳勞退金，惟投保薪資僅為2萬6,400元、每月提
03 繳之勞退金為1,584元，此為兩造所不爭執，並有勞保被保
04 險人投保資料表、勞工退休金個人專戶明細資料在卷可參
05 （本院卷第27-29頁）。原告每月工資自109年1月起調整為5
06 萬2,000元，則被告未依法為原告覈實申報勞工保險及足額
07 提繳勞工退休金，自有違反勞工法令之情事，應堪認定。原
08 告於112年2月20日寄發存證信函，以被告所為系違反勞基法
09 第14條第1項第5、6款規定為由終止兩造間勞動契約，業經
10 原告提出存證信函為證（本院卷第31-33頁），該存證信函
11 於同年2月21日送達被告，亦有中華郵政掛號郵件收件回執可
12 稽（本院卷第35-37頁）。是兩造間勞動契約已於113年2月
13 21日經原告以上開事由終止而消滅，足堪認定。

14 4. 至被告雖於111年12月30日依勞動基準法第12條第1項第6款
15 規定，以原告曠職為由終止勞動契約（本院卷第37頁）；惟
16 此時兩造間勞動契約已經原告終止而消滅，被告自無由再為
17 終止，故其所為不生終止之效力。

18 (二)原告請求被告給付資遣費31萬7,585元，有無理由？

19 1. 按勞工依勞基法第14條規定終止契約時，雇主應準用同法第
20 17條規定，發給勞工資遣費，又按在同一雇主之事業單位繼
21 續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，工作
22 未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者以1個月計，同法
23 第17條第1項第1款、第2款亦有明文。再按勞工退休金條例
24 施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同
25 一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條
26 例前之工作年資，應予保留；前項保留之工作年資，於勞動
27 契約依勞基法第14條規定終止時，雇主應依該條規定，以契
28 約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，
29 並於終止勞動契約後30日內發給，勞工選擇適用勞工退休金
30 條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契
31 約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年

01 資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比
02 例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第
03 17條之規定；選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資
04 遣費依同法第17條規定發給，勞工退休金條例第11條第1
05 項、第2項、第12條第1項、第3項分別定有明文。準此，勞
06 工適用勞工退休金條例前、後，其資遣費之計給方式為：

07 (1)適用勞基法退休規定（勞退舊制）之工作年資，其資遣費
08 標準依該法第17條規定計給。(2)適用勞工退休金條例（勞退
09 新制）後工作年資之資遣費，依該條例12條規定計給。

10 2.查原告業依勞基法第14條第1項第5、6款之規定終止與原告
11 間之勞動契約，兩造間之勞動契約已於113年2月21日合法發
12 生終止之效力，則原告依上開規定，請求被告給付資遣費，
13 自屬有據。又本件應以計算事由發生之當日前6個月內所得
14 工資總額，除以該期間之總日數所得之金額，再乘以30日所
15 得之金額作為月平均工資。經查，原告自113年2月21日起終
16 止勞動契約，計算前6個月內所得工資總額期間應溯至112年
17 8月21日。自原告離職：(1)當月即113年2月1日起至113年2月
18 20日，計20天，當月工資按比例計算為3萬3,103元（計算
19 式： $48,000 \div 29 \times 20 = 33,103$ ，元以下四捨五入）；(2)前第1
20 月即113年1月1日起至113年1月31日，計31天，當月工資4萬
21 8,000元；(3)前第2月即112年12月1日起至112年12月31日，
22 計31天，當月工資5萬2,000元；(4)前第3月即112年11月1日
23 起至112年11月31日，計30天，當月工資5萬2,000元；(5)前
24 第4月即112年10月1日起至112年10月31日，計31天，當月工
25 資5萬2,000元；(6)前第5月即112年9月1日起至112年9月30
26 日，計30天，當月工資5萬2,000元；(7)前第6月即112年8月
27 21日起至112年8月31日，計11天，當月工資5萬2,000元，而
28 當月總日數計有31天，按比例計算工資為1萬8,452元（元以
29 下四捨五入）。以上共計工資30萬7,555元、總日數184天，
30 計算平均工資即為5萬145元（計算說明：離職前6個月薪資
31 總和 \div 離職前6個月總日數 $\times 30$ ，元以下四捨五入）。

01 3.原告係於94年3月1日到職，自94年7月1日起適用勞工退休金
02 條例所定退休金制度，迄113年2月21日勞動契約終止時，舊
03 制之工作年資為4月；新制部分原告自94年7月1日起至113
04 年2月21日止，工作年資為18年7月又20日，依前開規定最高
05 給付6個月之平均工資；而原告於勞動契約終止前6個月之平
06 均工資為5萬145元，已如前述，從而，原告得請求舊制年資
07 資遣費為1萬6,715元（計算式： $50,145 \times 4/12 = 16,715$ ），
08 新制年資資遣費為30萬870元（計算式： $50,145 \times 6 =$
09 $300,870$ ），合計為31萬7,585元（計算式： $16,715 +$
10 $300,870 = 317,585$ ），是被告應給付原告資遣費31萬7,585
11 元，則原告請求被告給付31萬7,585元，洵屬有據，應予准
12 許。

13 (三)原告請求被告給付特別休假未休工資17萬6,000元，有無理
14 由？

15 1.按工資應全額直接給付勞工。勞工在同一雇主或事業單位，
16 繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、
17 6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。
18 三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每
19 年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以
20 上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因
21 年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年
22 度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施
23 者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給
24 工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，
25 應負舉證責任。勞基法第22條第2項前段、第38條第1項、第
26 4項、第6項定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發
27 給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計
28 發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終
29 止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度
30 終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以
31 30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有

01 明文規定。

02 2.原告主張其於任職期間，被告均未給予特別休假，原告得請
03 求勞動契約終止前5年之特別休假未休工資共17萬6,000元等
04 語，然此為被告所否認，並辯稱：兩造曾於111年10月30日
05 簽立系爭協議書並達成和解，系爭協議書第3條之規定亦應
06 包含原告未投保勞工保險期間，所有之應休未休之特別休假
07 工資，故原告不得重複主張云云。

08 3.按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之
09 辭句，民法第98條定有明文。然契約文字業已表示當事人真
10 意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解。查
11 兩造曾於111年10月30日簽立系爭協議書並達成和解，系爭
12 協議書第3條之規定：「乙方（即本件原告）及乙方之親屬
13 應拋棄乙方過去任職期間或本件勞資爭議對甲方（即本件被
14 告）之任何民事請求權，包括但不限於勞工保險費、全民健
15 康保險費、未提繳之勞工退休金等，並不得再向甲方為任何
16 之請求、主張或告訴，亦不得向任何政府機關為任何不利於
17 甲方之檢舉或指控，或對甲方提起任何之刑事告訴。」等
18 語，此有系爭協議書在卷可稽（本院卷第101-102頁），堪
19 認兩造就111年10月30日前因勞動關係所衍生之一切民、刑
20 事請求權及行政申訴權已達成和解，原告其餘請求均拋棄，
21 不得再向被告為任何民、刑事或行政上主張或請求，原告即
22 應受系爭協議書之拘束，不得就和解前之法律關係再行主
23 張，則原告於111年10月30日前之特別休假未休工資，係屬
24 系爭協議書第3條約定之和解範圍，原告此部分之請求即屬
25 無據，難以准許。

26 4.經查，原告自94年3月1日受僱於被告，自111年10月31日起
27 至113年2月21日止，被告對於原告在上開期間內並無特別休
28 假乙事並無爭執，且依現有卷內證據資料，別無兩造約定行
29 使特別休假權利之特殊約定，則參之勞基法第38條第1項、
30 同法施行細則第24條第2項第1規定，應認原告於112年3月1
31 日有24日特別休假（註：原告於111年3月1日有特別休假23

01 日，惟兩造於111年10月30日達成和解，原告自不得再行請
02 求），原告既均未申請特別休假，被告依法即應於年度終結
03 或契約終止時發給工資，則依據原告於契約終止前最近1個
04 月薪資為4萬8,000元，則其每日正常工作時間工資應為
05 1,600元（計算式：48,000÷30=1,600），原告得請求被告
06 給付之特別休假未休折算工資為3萬8,400元（計算式：
07 1,600元×24=38,400元），原告逾此範圍之請求，則無理
08 由。

09 (四)原告請求被告提繳4萬2,708元勞退金至勞工保險局設立之原
10 告勞工退休金個人專戶，有無理由？

11 1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
12 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之
13 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本
14 條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損
15 害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第6條
16 第1項、第14條第1項及第31條第1項定有明文。又勞工退休
17 金專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於符合同條例第
18 24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未
19 依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減
20 損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之權益受有損
21 害，當得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償，於勞工
22 尚不得請領退休金之情形，亦可請求雇主將未提繳或未足額
23 提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。

24 2.經查，兩造於111年10月30日簽立系爭協議書，就原告過去
25 任職期間被告未提繳之勞退金部分已達成和解乙節，業經本
26 院認定如前，惟自111年11月至113年2月21日止，被告僅於
27 112年10月、11月、12月分別提繳勞退金264元、1,584元、
28 1,584元，其餘時間未為原告提繳6%之勞工退休金等情，此
29 有原告提出之勞工退休金個人專戶明細資料供參（本院卷第
30 29頁），又原告自承被告於113年1月、2月各提繳1,648元
31 （本院卷第117頁）。準此，以原告111年至112年間月薪5萬

01 2,000元之月投保薪資5萬3,000元級距之6%即3,180元計算，
02 及113年間月薪4萬8,000元之月投保薪資4萬8,200元級距之
03 6%即2,892元計算，未足月者按該月實際工作日數比例計算
04 之，被告應為原告提繳之勞工退休金為4萬9,478元（計算
05 式： $3,180 \times 14 + 2,892 + 2,892 \times 20 / 28 = 49,478$ ），惟原告主
06 張被告僅於112年10月至113年2月提撥勞退金6,728元（計算
07 式： $264 + 1,584 + 1,584 + 1,648 + 1,648 = 6,728$ ），有不足
08 額提繳情形，是被告自應將不足額4萬2,750元（計算式：
09 $49,478 - 6,728 = 42,750$ ），補提繳至原告之勞工退休金個
10 人專戶，則原告請求被告補提繳4萬2,708元至勞工保險局設
11 立之勞工退休金個人專戶，未逾上開金額，應予准許。

12 (五)被告抗辯得以懲罰性違約金債權抵銷，有無理由？

13 1.按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各
14 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能
15 抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法第334
16 條第1項定有明文。查兩造於111年10月30日簽立之系爭協議
17 書第5條約定：「乙方如有違反本協議書之約定，應賠償甲
18 方第一條所定總金額二倍之懲罰性違約金。」等語，被告即
19 以原告違反系爭協議書第3項約定而為違約金抵銷抗辯。

20 2.惟按勞工之工資，係其與家屬生活必須之最低需求，為使勞
21 工得以確實受領工資，以免生活陷於不安，於勞動政策上至
22 關重要，而勞基法第22條第2項規定除法令另有規定或勞雇
23 雙方另有約定者外，工資應全額直接給付予勞工，即本此
24 旨。是以，雇主對於勞工所負給付薪資債務應認係屬民法第
25 334條第1項所定依債之性質不能抵銷之債務，不得與勞工對
26 於雇主之損害賠償債務主張抵銷，臺灣高等法院97年度勞上
27 字第49號判決意旨參照。從而，本件被告以原告有違約金債
28 權為抵銷抗辯，惟原告前開勝訴部分為薪資債權，則揆諸前
29 揭意旨，被告自不得據以主張抵銷，故被告為抵銷之抗辯，
30 不應准許。

31 (六)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責

01 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
02 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
03 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1項、
04 第233條第1項前段、第203條分別定有明文。又依勞基法終
05 止勞動契約時，雇主應即結清給付工資予勞工，勞基法施行
06 細則第9條定有明文。復依勞基法第17條第2項規定，雇主應
07 於終止勞動契約30日內給付資遣費。查原告請求特別休假未
08 休工資部分，被告應於終止兩造勞動契約時即113年2月21日
09 給付原告，另原告請求資遣費部分，被告至遲應於契約終止
10 後30日內即113年3月21日給付，而自113年3月22日起始負遲
11 延責任，是原告就前開積欠工資、資遣費請求自113年3月22
12 日起計付法定遲延利息，依上開規定，自屬有據。

13 五、綜上所述，本件原告依勞動契約法律關係，勞基法第14條、
14 第17條、第38條第4項，勞退條例第12條第1項等規定，請求
15 被告給付資遣費31萬7,585元、特別休假未休工資3萬8,400
16 元，合計共35萬5,985元，及自113年3月22日起至清償日
17 止，按週年利率5%計算之利息，並提繳勞工退休金4萬2,708
18 元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，
19 均為有理由，應予准許；逾此範圍，為無理由，應予駁
20 回。

21 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣
22 告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
23 求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
24 項所明定。本判決原告勝訴部分為被告即雇主敗訴之判決，
25 爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

26 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證
27 據，經本院斟酌後，認核與判決結果不生影響，爰不逐一論
28 述，併此敘明。

29 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

30 中 華 民 國 114 年 4 月 11 日
31 勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

01 以上正本係照原本作成。

02 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 114 年 4 月 11 日

05 書記官 李婉菱